

La storia del modello Clubhouse

WE ARE NOT ALONE

Il Modello di integrazione sociale chiamato "Clubhouse" affonda le sue radici negli Stati Uniti dei primi anni '50. In quel periodo, le persone affette da malattia mentale erano solitamente relegate per lunghi periodi in istituzioni psichiatriche preposte alla loro custodia. Spesso l'internamento durava molti anni o per una vita intera. Le cure psichiatriche non erano ancora praticate.

In tale contesto, un piccolo gruppo di pazienti in un grande ospedale psichiatrico vicino alla città di New York costituì, nel 1943, la prima esperienza di auto e mutuo aiuto. Diversi anni dopo, nel 1950, un giovane assistente sociale di nome John Beard, in un istituto psichiatrico vicino a Detroit, nel Michigan, mutuò i contenuti dell'auto aiuto all'interno di un centro terapeutico; in seguito, lo psichiatra Hiram Johnson, nell'ospedale di stato Rockland a Orangetown, New York, impostò parte del processo di assistenza sui gruppi di pari. Egli credeva che i pazienti psichiatrici avessero, allo stesso modo degli Alcolisti Anonimi, la capacità di aiutare se stessi. Lavorava in un reparto in cui alcuni pazienti si stavano preparando per essere dimessi. Il suo obiettivo nel formare il gruppo era di costruire relazioni di supporto tra i pazienti che li avrebbero aiutati nell'affrontare il mondo esterno. Il dott. Johnson coinvolse nel gruppo di auto aiuto una volontaria dell'ospedale, la sig.ra Elizabeth Schermerhorn. Appartenente ad una famiglia importante e senza preparazione professionale aveva sviluppato un intenso interesse nelle cause della malattia mentale e nei modi di aiutare le persone affette dalla malattia. Alla fine del 1943, un membro del gruppo di auto aiuto, Michael Obolensky, fu dimesso e andò a vivere a New York. Egli aveva trovato il gruppo talmente utile che scrisse una lettera alla sig.ra Schermerhorn proponendo lo sviluppo di un gruppo simile tra i pazienti dimessi. Elizabeth Schermerhorn e Michael Obolensky contattarono assieme altri pazienti che vivevano nella città di New York e formarono l'organizzazione "We Are Not Alone", di solito abbreviata con l'acronimo "WANA". Il primo incontro di WANA fu tenuto allo YMCA a Manhattan, il 15 marzo, 1944, alla presenza di dieci pazienti psichiatrici dimessi e della sig.ra Schermerhorn. WANA era concepito come club. L'organizzazione teneva incontri serali settimanali, organizzava attività sociali e ricreative per i soci, stampava notiziari, visitava i pazienti ancora ricoverati in ospedali psichiatrici e assisteva pazienti pronti ad essere dimessi nel trovare una casa e una fonte di guadagno.

In uno dei loro notiziari le persone del WANA esprimono la loro convinzione che "nelle loro difficoltà non erano soli e che la stessa crisi che stavano attraversando poteva servire, approfondendo la comprensione reciproca e l'empatia, ad unirli più strettamente al resto dell'umanità, anziché dividerli da esso" (WANA Notiziario della società, n° 5, settembre e ottobre 1944).

Mentre WANA si ingrandiva per l'afflusso di nuovi soci, i problemi assalivano l'organizzazione in maniera crescente. Operando democraticamente si sviluppavano fazioni e conflitti. Molte persone del WANA sognavano di avere un proprio spazio, una casa per il loro Club, ma WANA non aveva alcuna regolare fonte di reddito.

NASCITA DI FOUNTAIN HOUSE

Dopo parecchi anni alcuni soci decisero di costituire assieme alla sig.ra Schermerhorn una nuova organizzazione. Avevano due obiettivi: ottenere un edificio per WANA e nominare un consiglio d'amministrazione che fosse proprietario dell'edificio e in grado di trovare i fondi. Questi obiettivi furono raggiunti. La sig.ra Schermerhorn mise assieme un pacchetto di sovvenzioni e comprò un edificio di quattro piani nella zona centrale di Manhattan. Una fontana nel cortile sul retro ispirò il nome; la fondazione Fountain House venne costituita nel giugno del 1948.

Parallelamente, il lavoro di John Beard nell'ospedale psichiatrico del Michigan si fondava sulla convinzione che la malattia mentale non interessasse l'interessa della persona e che persino individui molto malati conservavano capacità normali e sane. Il suo obiettivo era rinforzare le zone di salute e aumentarle. Coinvolse quindi piccoli gruppi di persone in attività normali, come andare al ristorante a pranzo o giocare una partita di baseball.

Più tardi ottenne opportunità d'impiego in aziende regolari, spesso lavorando assieme a loro per una o due ore, svolgendo compiti come riporre la merce sulle mensole di un supermercato. Nel 1955, John Beard arrivò a New York in occasione di un convegno e visitò Fountain House. Fu stupito di vedere che l'edificio era vuoto durante il giorno, ad eccezione di una segretaria che lavorava per conto suo. I primi sette anni di Fountain House, dal 1948 fino al 1955, erano stati infatti molto difficili. Era stata messa in piedi un'organizzazione composta di soli soci pazienti, che avrebbe dovuto operare autonomamente nella sede. Erano nati forti conflitti tra membri del club, l'esiguo personale e il consiglio d'amministrazione. Il programma consisteva sostanzialmente in attività sociali e ricreative alla sera e nei fine settimana, con poca assistenza concreta ai soci nel trovare lavoro o alloggio. Anche se il consiglio d'amministrazione aveva trovato dei fondi e si era assicurato qualche sovvenzione governativa, la Fountain House non riusciva quasi a sopravvivere finanziariamente. La sig.ra Schermerhorn, che aveva prestato servizio come presidente del consiglio d'amministrazione durante quei sette anni, era molto insoddisfatta.

Incontrò John Beard e ascoltandolo raccontare del suo lavoro nel Michigan rimase molto impressionata. Lo convinse a trasferirsi e a diventare direttore esecutivo di Fountain House. John immediatamente effettuò dei cambiamenti. Primo, aprì Fountain House durante il giorno e iniziò a lavorare con i soci pulendo, dipingendo e restaurando aree all'interno dell'edificio. Coinvolse altri soci nell'aiutare la segretaria. Un nuovo membro del personale occupò un piccolo gruppo di soci nella preparazione del pranzo per tutti alla clubhouse. Presto venne redatto un piccolo giornale interno. Una dopo l'altra iniziarono le attività ora conosciute con il nome di Giornata Strutturata dal Lavoro, svolte da soci e personale congiuntamente per venire incontro ai bisogni della comunità.

Avendo già ottenuto lavoro per i pazienti dell'ospedale del Michigan, John Beard iniziò a cercare modi per assicurare un lavoro ai soci della Fountain House. Invece di seguire la prassi comune di indirizzare semplicemente i soci verso le opportunità lavorative, lui assicurava ai datori di lavoro che Fountain House avrebbe preso la responsabilità di svolgere il lavoro in maniera competente. Il personale avrebbe imparato il lavoro per primo e poi avrebbe formato un socio. I datori di lavoro risposero favorevolmente e presto si affermarono quelle caratteristiche di base dell'Impiego di Transizione per come è ora delineato negli Standard.

Alla fine del 1959 ventidue soci avevano svolto lavori in sette compagnie. In modo simile Fountain House iniziò ad ottenere appartamenti per soci firmando essa stessa il contratto e disponendo affinché due soci potessero condividere un appartamento. Ogni socio pagava metà dell'affitto e la Fountain House trasferiva l'affitto al proprietario.

Nel 1960, attraverso le innovazioni di John Beard, il programma Fountain House. Ancora ospitata nell'edificio originale, la clubhouse era sovrappopolata e si rese necessario creare una lista d'attesa per i candidati all'associazione. Si affermò l'idea di comprare della terra e costruire un'unica grande clubhouse fatta dagli utenti. Arnold van Ameringen, quale presidente del consiglio d'amministrazione, lanciò un'iniziativa di successo per la raccolta fondi e John Beard progettò un edificio che, nonostante la misura, aveva l'aspetto accogliente e curato di una casa, non di un'istituzione. L'edificio venne completato alla fine del 1965 e divenne la nuova Fountain House.

A questo punto le cure psichiatriche erano in uso negli Stati Uniti e la deistituzionalizzazione stava procedendo. Il governo aveva sviluppato e finanziato un sistema per fornire servizi a pazienti

psichiatrici dimessi, inclusi programmi diurni con ricovero parziale. Fountain House, nel suo nuovo edificio con sovvenzioni incrementate e risorse allargate, ricevette molti riconoscimenti. Le persone alla Fountain House vedevano il loro programma come esempio che sarebbe sicuramente stato seguito da altri. Molti venivano per ricevere tour condotti dai soci e ne rimanevano impressionati. Ma per molti anni, con la proliferazione dei programmi di ospedalizzazione parziale, non venne creato praticamente nessun altro programma come quello della Fountain House.

LA FORMAZIONE

Nel 1976, Fountain House catturò l'attenzione di un'agenzia per la salute mentale del governo degli Stati Uniti, e le venne accordato un finanziamento per formare gli operatori di altre strutture nell'iniziare e condurre un programma come quello di Fountain House. Rudyard Probst, che allora era un funzionario dell'Ufficio per la Salute Mentale dello Stato di New York e grande fautore della Fountain House, lavorò con John Beard nella stesura di un piano di formazione. Prevedeva non un insegnamento cattedratico, bensì la partecipazione alla giornata di lavoro in Fountain House. A partire dal dicembre del 1976 gruppi costituiti di solito da otto o dodici partecipanti, che venivano chiamati colleghi, passavano tre settimane a Fountain House, alloggiando in una pensione vicina e facendo assieme esperienza della formazione. Ogni gruppo includeva colleghi provenienti da varie strutture di diverso genere. Venivano inseriti nel corso con l'aspettativa che sarebbero tornati a casa e avrebbero guidato la loro agenzia nel creare un programma come quello di Fountain House. Il corso ebbe successo nel senso che molte strutture iniziarono dei programmi che, su scala molto ridotta, replicavano Fountain House. In altri casi, comunque, i risultati furono misti, in quanto le agenzie combinavano qualche elemento di Fountain House con il ricovero parziale e con degli approcci simili ai centri diurni. Il programma giornaliero poteva includere la preparazione del pranzo e la produzione dei giornali assieme a gruppi di terapia e attività artigianali e ricreative. L'Impiego di Transizione si rivelò particolarmente difficile da replicare. Alcuni colleghi erano così scioccati e turbati dalla differenza tra Fountain House e gli approcci tradizionali che abbandonavano il corso prima di aver completato le tre settimane.

Nel dicembre del 1982 John Beard morì. Gli succedette nell'incarico di direttore esecutivo Jim Schmidt, che aveva lavorato con John per molti anni come direttore associato. Durante gli anni di permanenza in carica di Jim, dal 1983 al 1992, gli edifici adiacenti a Fountain House vennero restaurati e il programma della clubhouse guadagnò spazio aggiuntivo. Circa 350 soci entravano ora giornalmente nella clubhouse e lo staff che lavorava nella clubhouse si avvicinava alle 100 unità. Il programma per la residenzialità fu ingrandito con l'acquisizione sia di nuovi appartamenti per i soci, sia di residenze con assistenza del personale 24 ore su 24. Fu creato un programma di Impiego Indipendente che permetteva ai soci di ottenere un lavoro permanente a tempo pieno, di solito dopo avere lavorato in alcuni impieghi di transizione. La clubhouse promosse la formazione dei soci, in particolare facilitando l'ammissione ai College e supportando e assistendo i soci negli studi accademici.

Il primo programma che iniziò ad usare Fountain House come modello al di fuori dagli Stati Uniti fu iniziato da uno psichiatra pakistano, il dott. M.K. Chaudry a Lahore, in Pakistan negli anni '70. Il dott. Chaudry ottenne in seguito i finanziamenti per un Seminario Internazionale sul modo di lavorare di Fountain House che si tenne a Lahore nel 1981 e che promosse la nascita di un gruppo di lavoro a Stoccolma, in Svezia; qui fu organizzato un secondo seminario internazionale nel 1983. A quel tempo Rudyard Probst era stato assunto dalla Fountain House come direttore del programma di formazione. Sotto la sua leadership si tenne un terzo seminario internazionale nella città di New York nel 1985. Circa 450 soci e operatori provenienti da programmi modellati su Fountain House presenziarono al Seminario e per la prima volta un grande numero di persone che

avevano fatto esperienza del corso di formazione di tre settimane si incontrarono per condividere esperienze e darsi a vicenda consulenza e supporto. Nel seminario si usò il nome generico di "Modello Clubhouse" piuttosto che "Modello Fountain House". Da allora si tengono seminari internazionali sul Modello Clubhouse ogni due anni nei luoghi più disparati del mondo.

GLI STANDARD E L'ICCD

Nel 1988, alcune fondazioni americane finanziarono Fountain House per un "Progetto di Espansione delle Clubhouse". Precedentemente, Fountain House non aveva modo di offrire alle clubhouse un seguito dopo il training di tre settimane o di fornire assistenza continuativa alla clubhouse. Il progetto d'espansione fu creato per ovviare a questa mancanza e per fornire una cornice per rafforzare e trasmettere la cultura delle comunità Modello Clubhouse. Grazie a questo progetto che venne finanziato per un periodo limitato di quattro anni, dal 1988 al 1992, furono formulati gli Standard per i programmi Modello Clubhouse e si stabilì una procedura di consulenza. Gli Standard presero forma avvalendosi dell'input di 500 delegati durante il Quinto Seminario Internazionale nel Missouri nel 1989. Si decise che una Faculty, un gruppo di audit composto da soci e personale provenienti da clubhouse in tutti gli Stati Uniti, dovesse offrire incontri di consulenza operativa alle nuove club house, per un periodo dopo il corso di formazione. Di solito i consulenti restavano due giorni e mezzo in una clubhouse e facevano poi delle raccomandazioni per migliorare il programma. Attraverso il Progetto d'Espansione anche altre clubhouse, oltre alla Fountain House, iniziarono a tenere il corso di formazione di tre settimane.

Nel 1992 Jim Schmidt si ritirò e Kenn Dudek divenne il direttore esecutivo di Fountain House. Sotto la leadership di Kenn, Fountain House ha aumentato le opportunità e i servizi per venire incontro ad una più ampia gamma di bisogni e di aspirazioni dei soci. I servizi che permettevano ai soci di ottenere un impiego permanente e di portare avanti la loro formazione furono ampliati e rafforzati. Venne fornita l'assistenza sia a soci con problemi di abuso di stupefacenti, sia a coloro con malattia mentale. Fu appoggiata la ricerca nell'intento di dimostrare l'efficacia del Modello Clubhouse. Si svilupparono iniziative per giovani adulti; si costituirono dei momenti per favorire la decisione condivisa nella formulazione delle prassi della clubhouse.

Il finanziamento a tempo determinato per il Progetto di Espansione delle Clubhouse portò alla costituzione di un'organizzazione permanente, il Centro Internazionale per lo Sviluppo delle Clubhouse (ICCD), nel 1994. Dai suoi inizi fino ad ora la missione dell'ICCD è di rafforzare ed espandere la rete delle clubhouse. Il processo di consulenza iniziato all'interno del Progetto di Espansione delle Clubhouse continua, con l'aggiunta della certificazione. La Faculty visita le clubhouse per tre giorni e valuta i programmi in riferimento agli Standard. Sulla base di questa valutazione le clubhouse possono venire certificate per tre anni o per un anno. L'ICCD inoltre supervisiona e coordina il lavoro delle clubhouse fornendo il corso di formazione di tre settimane, gestisce i seminari internazionali biennali e promuove lo sviluppo delle clubhouse nel mondo. Ogni giorno, 55.000 persone con malattia mentale frequentano una club house nel mondo.